

# UNSERE VERANSTALTUNGEN IM JUNI 2018

## SEMINAR „Unterweisung“

Termin 5. Juni 2018  
Anmeldeschluss 4. Mai 2018

## SEMINAR „Balance im täglichen Spannungsfeld des Lebens – Ein Weg zu den eigenen Energiequellen“

Termin 11. bis 13. Juni 2018  
Anmeldeschluss 11. April 2018

## SEMINAR „Betriebliches Eingliederungsmanagement“

Termin 14. Juni 2018  
Anmeldeschluss 14. Mai 2018

Teilnahmevoraussetzung: Praktische Erfahrung mit betrieblicher Wiedereingliederung bzw. Absolvierung des Seminars „Willkommen zurück! – Betriebliches Eingliederungsmanagement“ (Termin 12. April 2018)

## SEMINAR „Vom Anders zur Vielfalt! Interkulturelle Kommunikation und Kompetenz“

Termin 18. und 19. Juni 2018  
Anmeldeschluss 18. Mai 2018

## SEMINAR „Mobbing erkennen – faire Streitkultur etablieren“

Termin 18. bis 20. Juni 2018  
Anmeldeschluss 18. Mai 2018

Weitere Informationen entnehmen Sie bitte unserer Homepage unter: [oe.arbeiterkammer.at/jaegermayrhof](http://oe.arbeiterkammer.at/jaegermayrhof)

## ANMELDUNG

per Post Arbeiterkammer OÖ, AK-Jägermayrhof, Römerstraße 98, 4020 Linz  
E-Mail [jaegermayrhof@akooe.at](mailto:jaegermayrhof@akooe.at)

Die Veranstaltungen finden im neu renovierten AK-Bildungshaus Jägermayrhof, Römerstraße 98, 4020 Linz, statt.

### Impressum:

Informationsblatt der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich, Nummer 18/2018, Österreichische Post AG, Zl.-Nr.: MZ 022033937 M, AK-DVR 0077747, [oe.arbeiterkammer.at](http://oe.arbeiterkammer.at)  
Medieninhaberin, Herausgeberin & Redaktion: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich, Volksgartenstraße 40, 4020 Linz, Telefon: +43 (0)50 6906-0  
Hersteller: TRAUNER DRUCK GmbH & Co KG, Köglstraße 14, 4020 Linz  
Offenlegung gemäß § 25 Mediengesetz: siehe <https://oe.arbeiterkammer.at/impressum.html>



# SICHER gesund

Informationen für  
Sicherheitsvertrauens-  
personen 02/2018



Obwohl im Arbeitnehmerschutz bereits viel erreicht wurde, kommt es noch immer zu vielen Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Erkrankungen. Das hängt auch damit zusammen, dass sich die Arbeitswelt wandelt. Der Dienstleistungsbereich wächst stark, psychische Belastungen haben zugenommen und die Digitalisierung stellt den Arbeitnehmerschutz vor neue Herausforderungen.

## GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT UND VIELFALT IM ARBEITNEHMER SCHUTZ

Doch nicht nur die Arbeit selbst hat sich im Laufe der letzten Jahrzehnte verändert, sondern auch die Arbeitnehmerschaft. Immer mehr Frauen sind in Berufen tätig, die früher nur Männern zugeordnet wurden. Dasselbe gilt umgekehrt. Auch Männer steigen vermehrt in Berufe ein, die vor nicht alzu langer Zeit als „Frauenberufe“ galten. Menschen lassen sich heute nicht mehr so leicht in vorgefertigte Muster zwängen, sondern folgen ihren Vorstellungen und Talenten. Eine sehr erfreuliche Entwicklung.

Die Arbeitswelt ist aber nicht nur in Bezug auf die Geschlechter bunter geworden. Unternehmen erkennen zunehmend den Wert von altersgemischten Teams. Migration und internationale Wirtschaftsbeziehungen führen dazu, dass man mit Kollegen/-innen oder Projektpartner/-innen aus der ganzen Welt zusammenarbeitet.

# TIPPS FÜR IHRE GESUNDHEIT

Außerdem bemühen sich viele Unternehmen um die Eingliederung von chronisch erkrankten oder behinderten Mitarbeitern/-innen. Positive Trends, die jedoch eine Herausforderung an den Arbeitnehmerschutz darstellen. Sicherheitsvertrauenspersonen und Betriebsräte/-innen können wesentlich zur Bewältigung dieser Herausforderung beitragen.

## Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt im Arbeitnehmerschutz. Was bedeutet das?

Es gibt harnäckige Vorstellungen und zum Teil auch Vorurteile, wie Frauen und Männern zu sein haben. Diese Zuschreibungen beeinflussen auch die Einschätzung, welcher Beruf zu einer Frau oder einem Mann passt, welche Fähigkeiten das jeweilige Geschlecht mitbringt, und ebenso, welche Tätigkeiten als Belastungen empfunden werden und welche nicht. All das muss bei der Arbeitsplatzevaluierung mitgedacht werden. Die Vorstellung, dass z.B. freundlich sein in der Natur der Frau liegt, ist ebenso kritisch zu hinterfragen wie jene, dass Männer generell mit körperlichen Tätigkeiten kein Problem haben.

Die Vielfalt bezieht sich auf verschiedene Merkmale. Eines davon ist das Geschlecht. Andere Merkmale, die im Sinne der Vielfalt eine Rolle spielen, sind Alter, Herkunft, Behinderung, sexuelle Orientierung, Religion oder Weltanschauung. Vielfalt bedeutet nicht nur, diese Merkmale zu tolerieren, sondern sie auch zu nutzen. Je vielfältiger beispielsweise ein Team zusammengesetzt ist, desto vielfältiger sind die Ideen und Lösungen, die es hervorbringen kann. Aus dieser Perspektive empfiehlt es sich, auch Arbeitnehmerschutz aus verschiedenen Blickwinkeln zu betrachten.

## Das sagt der Gesetzgeber

Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) sieht die Arbeitsplatzevaluierung als das zentrale Instrument für den Schutz von Sicherheit und Gesundheit vor. Demnach sind Arbeitgeber/-innen verpflichtet, sämtliche Gefahren zu ermitteln, zu beurteilen und Maßnahmen dagegen zu setzen. Bei der Arbeitsplatzevaluierung muss unter anderem auf die Eignung der Beschäftigten im Hinblick auf Konstitution, Körperkräfte, Alter und Qualifikation Rücksicht genommen werden (§ 4 Abs. 2 ASchG).

Außerdem ordnet der Gesetzgeber an, dass schutzbedürftige Personen besonders zu berücksichtigen sind. Damit sind speziell Kinder und Jugendliche sowie Schwangere und stillende Mütter gemeint. Für diese Personengruppen gibt es gesonderte rechtliche Vorschriften, in denen auch Beschäftigungsbeschränkungen

und -verbote festgelegt sind. Diese Vorschriften sind beim innerbetrieblichen Arbeitnehmerschutz selbstverständlich einzuhalten.



### TIPP:

Im Mutterschutzgesetz ist eine gesonderte Mutterschutzevaluierung vorgesehen. Betriebe machen häufig den Fehler, diese Evaluierung erst durchzuführen, wenn die Schwangerschaft schon bekannt ist. Das führt zu unnötigen Verzögerungen bei der Maßnahmensetzung, beim Arbeitsplatzwechsel oder bei der Nachbesetzung. Im Sinne des Gesetzes sollte die Mutterschutzevaluierung – auch ohne bekannte Schwangerschaft – für alle Arbeitsplätze durchgeführt werden, auf denen Frauen beschäftigt sind, die potenziell schwanger werden könnten.



## Unterweisung

Arbeitgeber/-innen sind verpflichtet, die Beschäftigten in Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes zu unterweisen. Basis für eine Unterweisung ist stets die Arbeitsplatzevaluierung. Auch hier sieht das Gesetz vor, die Vielfalt in der Belegschaft zu berücksichtigen. So müssen Unterweisungen an den Erfahrungsstand der Beschäftigten angepasst sein und in verständlicher Form erfolgen. Bei Arbeitnehmern/-innen, die nicht über ausreichende Sprachkenntnisse verfügen, hat die Unterweisung in deren Muttersprache oder einer sonstigen für sie verständlichen Sprache zu erfolgen (§ 14 Abs. 4 ASchG). Bei der Unterweisung sind neben sprachlichen auch kulturelle Unterschiede zu berücksichtigen. Was beispielsweise als „riskantes Verhalten“ gilt, ist nicht in allen Kulturen gleich.



### ACHTUNG!

Auch unter deutschsprachigen Kollegen/-innen kann es zu Verständigungsschwierigkeiten kommen. Schwyzerdütsch, Sächsisch oder die zahlreichen österreichischen Dialekte sind Beispiele für die Vielfalt innerhalb des deutschsprachigen Raums. Auch branchenkulturelle Unterschiede gilt es eventuell zu beachten.

## Beteiligung sicherstellen

Betriebsräte/-innen und Sicherheitsvertrauenspersonen sind wesentliche Akteure/-innen des innerbetrieblichen Arbeitnehmerschutzes. Sie können bei der Arbeitsplatzevaluierung und der Gestaltung der Unterweisung mitwirken und somit auch Aspekte einbringen, die Geschlecht und Vielfalt betreffen. Achten Sie besonders darauf, dass sich die Diversität der Belegschaft im Kreis der Sicherheitsvertrauenspersonen und der Betriebsräte/-innen abbildet! Auch eine weitgehende Beteiligung sämtlicher Arbeitnehmer/-innen bei Sicherheits- und Gesundheitsfragen ist sehr nützlich.



**NOCH  
FRAGEN?**

Wenn Sie Fragen dazu haben oder eine Beratung wünschen, nehmen Sie bitte mit der AK Oberösterreich Kontakt auf:

### Arbeiterkammer Oberösterreich

Kompetenzzentrum Betriebliche Interessenvertretung  
Volksgartenstraße 40, 4020 Linz.



**+43 (0)50 6906-2323**

E-Mail: [kbi@akooe.at](mailto:kbi@akooe.at)  
[oe.arbeiterkammer.at](http://oe.arbeiterkammer.at)

Auch wegen zusätzlicher Exemplare dieser Wandzeitung oder allgemeiner Informationen zum Arbeitnehmerschutz wenden Sie sich bitte an die AK Oberösterreich!

# GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT UND VIELFALT IM ARBEITNEHMER SCHUTZ



→ Persönliche Schutzausrüstung muss unabhängig von körperlichen Voraussetzungen und vom Geschlecht passen!

→ Unterweisungen müssen für alle Beschäftigten verständlich sein!

→ Mit Vorschlägen für Arbeitnehmerschutzmaßnahmen wenden Sie sich bitte an Betriebsrat oder Sicherheitsvertrauensperson!

Wenn Sie weitere Fragen zu **Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz** haben, wenden Sie sich an Ihre Sicherheitsvertrauensperson oder an ein Betriebsratsmitglied.

**AK**  
Oberösterreich